GE_GERICHTE C/9643/2008 vom 28. September 2010

GE Cour de justice, 2010-09-28, FR

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ge_gerichte_C_9643_2008

FR: GE_GERICHTE C/9643/2008 du 28 septembre 2010

IT: GE_GERICHTE C/9643/2008 del 28 settembre 2010

Regeste

; CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL ; DIRECTEUR ; BANQUE ; DROIT AU SALAIRE ; PART DE BÉNÉFICE ; RÉSILIATION IMMÉDIATE ; VOLONTÉ RÉELLE ; INTERPRÉTATION(SENS GÉNÉRAL) ; INDEMNITÉ(EN GÉNÉRAL) ; INDEMNITÉ DE DÉPART | La banque E. a engagé T. en qualité de directeur. E. a mis un terme au contrat de travail avec effet immédiat , en lui octroyant toutefois une indemnité équivalant à un an de salaire comme prévu par le contrat. La Cour estime , contrairement à l'interprétation faite par les premiers Juges, que le contrat de travail de T. prévoyait la possibilité de mettre un terme de manière immédiate moyennant ladite indemnité et que T. ne peut de ce fait prétendre au cumul de l'indemnité et du salaire afférent au délai de congé. Pour le surplus, la Cour précise le calcul de la participation aux bénéfice perçu par T., en ce sens que l'assiette de calcul doit se fonder sur le bénéfice consolidé du groupe et non sur le seul bénéfice de la seule banque suisse. | CO.18; CO.337c; CO362; al.3

Erwägungen

E. 1

Interjeté dans le délai et la forme prescrits par loi, l’appel de E___ SA est recevable (article 59 LJP). L’appel incident de T___ est également recevable (article 61 LJP).

E. 2

Il s’agit de déterminer si, comme le soutient l’appelante, les parties ont liquidé la cessation des rapports de travail par le paiement d’une indemnité de licenciement d’une année de salaire ou si, comme le soutient l’intimé, cette indemnité doit se cumuler avec le paiement d’un salaire pendant le préavis contractuellement convenu. Les parties ne s’accordant pas sur les termes et la portée du contrat de travail conclu le 1 er mai 2005, il convient de procéder à son interprétation. a) Selon l’article 18 al. 1 CO, pour apprécier la forme et les clauses du contrat, il y a lieu de rechercher la réelle et commune intention des parties, sans s’arrêter aux expressions et aux dénominations inexactes dont elles ont pu se servir, soit par erreur, soit pour déguiser la véritable nature de la convention. L’existence et le contenu d’un contrat se déterminent d’abord sur la base d’une interprétation empirique ; on recherche ainsi la réelle et commune intention des parties. Si cette interprétation empirique ne fournit par de solution, il convient, dans un deuxième temps, de recourir à une interprétation normative, soit de rechercher comment les parties, selon les règles de la bonne foi et en application du principe de la confiance, pouvaient et devaient se comprendre. Les termes utilisés par les parties constituent le premier élément à prendre en compte, mais l’article 18 CO exige parfois le recours à d’autres indices ou à des règles d’interprétation, par exemple lorsque les termes utilisés ne permettent pas de retenir une solution qui satisfasse à la logique de l’opération telle que, de bonne foi, les mêmes parties devaient la considérer (ATF 121 III 118 consid. 4b/aa p. 123 ; 117 II 609 consid. 6c/bb ;

119 II 449 consid. 3a). b) En l’espèce les parties ne s’entendent pas sur le sens et la portée de l’indemnité consignée à l’article 11 du contrat de travail et il n’a pas été possible de déterminer la réelle et commune intention des parties à ce sujet, compte tenu de leurs déclarations contradictoires. Il appartient donc au juge de procéder à l’interprétation de cette clause contractuelle selon la règle dite normative. Dans le contrat de travail du 1 er mai 2005, les parties contractantes ont réglé, à son article 2, les modalités d’un congé ordinaire permettant aux deux parties de mettre fin à la relation de travail moyennant un préavis de six mois. Nonobstant (« notwithstanding ») cette situation, les parties ont convenu, à l’article 11 du contrat, de modalités de fin des rapports de service à la seule initiative de l’employeur. La clause concernée stipule deux cas de figure, soit un licenciement immédiat pour justes motifs n’ouvrant la voie à aucune indemnité et un licenciement immédiat sans justes motifs donnant droit, en faveur de l’employé, à une indemnité correspondant à une année de salaire. Dans cette seconde situation, les rapports de travail se terminent, à la seule initiative de la banque, de façon immédiate (et non à l’échéance du préavis de 180 jours), l’employeur étant toutefois tenu de verser à l’employé une indemnité correspondant à une année de salaire. La situation visée à cette disposition est distincte de celle régissant le congé ordinaire moyennant l’exécution d’un préavis énoncé à l’article 2 du contrat de travail ; elle tend en effet à régir la situation par laquelle l’employeur souhaite mettre fin à la relation de travail de façon immédiate, sans pour autant bénéficier d’un juste motif de licenciement l’autorisant à dénoncer abruptement la relation de service ; dans cette hypothèse, l’employeur s’autorise à mettre fin de façon immédiate à la relation de travail pour autant qu’il verse une indemnité à son employé correspondant à une année de salaire. Cette situation est distincte de celle relative à la dénonciation avec préavis accompagnée de la libération de travailler pendant le préavis, auquel cas les rapports de service s’éteignent à l’échéance de ce préavis et non à la déclaration de résiliation. Ce cas de figure est en l’espèce réalisé puisque les parties contractantes ont retenu que l’employeur pouvait mettre fin à la relation de travail avec effet immédiat moyennant une indemnité correspondant à une année de salaire. Ce faisant, les parties n’ont pas adopté une solution qui prétériterait les intérêts de l’employé, puisque ce dernier, tout en étant libéré de toute obligation envers son employeur et pouvant ainsi retrouver une activité sans attendre l’échéance du délai de congé, perçoit une indemnité supérieure au salaire qu’il recevrait en cas de congé ordinaire. Il s’agit d’une clause usuelle dans le dénouement de certaines relations d’affaires, notamment concernant les cadres bancaires, par laquelle les parties aménagent le dénouement rapide des relations de service sans attendre l’échéance d’un préavis contractuel, généralement largement plus long que celui prévu par la loi. En l’espèce, la banque s’est réservée la possibilité, indépendamment du congé ordinaire, de mettre fin à la relation de travail avec son directeur général de façon immédiate, étant alors tenu au paiement d’une indemnité correspondant à une année de salaire pour autant que ce licenciement immédiat n’ait pas trouvé sa source dans un comportement fautif du dirigeant. c) La Cour d’appel ne peut suivre l’interprétation des premiers juges sur le sens et la portée du dernier alinéa de l’article 11 du contrat de travail, clause par laquelle les parties auraient librement défini le montant de l’indemnité pour licenciement immédiat injustifié, définie à l’article 337c al. 3 CO, qui, étant de droit dispositif, permettrait aux parties d’y déroger librement. Tout d’abord, cette disposition a une fonction réparatrice et punitive en cas de licenciement immédiat injustifié, c'est-à-dire lorsque les justes motifs invoqués par l’employeur à l’appui de sa décision ne sont pas réalisées ; en l’espèce, la fin des rapports de travail n’est pas motivée par des justes motifs

qui ne sont pas invoqués par l'employeur à l'appui de sa décision fondée sur la clause contractuelle litigieuse. Au surplus, c'est oublier que l'énumération des clauses impératives et relativement impératives prévue par l'article 362 CO n'est pas exhaustive (ATF 124 III 469) et que l'article 337c al. 3 CO est également de nature relativement impérative, au même titre que les alinéas 1 et 2 de la même disposition. L'article 337c al. 3 CO, qui limite l'indemnité à six mois de salaire, n'est certes pas mentionné à l'article 362 CO car il s'adresse au juge et non aux parties (Wyler, Droit du travail, 2 ème éd., p. 520). Il convient toutefois de noter que cette situation est controversée en doctrine, certains auteurs contestant que, au motif que la disposition s'adressant au juge, les parties ne pourraient pas en augmenter le maximum prévu (Subilia/Duc, Droit du travail, Lausanne 2006, n° 20 et 21, ad art. 337c CO). Au-delà de cette controverse doctrinale, il est douteux de retenir que les parties ont souhaité, lors des pourparlers contractuels, stipuler le montant de l'indemnité qui serait versée à l'employé pour le cas où les justes motifs de licenciement immédiat invoqués par l'employeur ne seraient pas réalisés. La clause litigieuse doit être examinée à la lumière des discussions entreprises entre les parties et ayant conduit à la conclusion du contrat de travail du 1 er mai 2005. Dans le cadre de ces discussions, où les parties ont abordé les modalités de la rémunération de l'employé (salaire et bonus), T___ avait émis le souhait de pouvoir bénéficier d'une indemnité pour rupture de contrat correspondant à une année de salaire, ayant ainsi rajouté de sa main sur le document du 23 février 2005 : « severance clause 370'000.- CHF » , montant correspondant à la rémunération annuelle du directeur. Il a réitéré son souhait dans sa communication du 25 février 2005 qui prévoyait expressément une indemnité de rupture d'une somme de Fr. 370'000.- correspondant à un salaire annuel. Cet élément de la négociation a été repris dans le contrat du 1 er mai 2005, par lequel les parties ont retenu que l'employeur, s'il souhaitait se passer des services du directeur général, devait lui payer une indemnité correspondant à une année de salaire. Il s'agit ainsi du reflet de la clause de sortie souhaitée par le collaborateur lors des pourparlers contractuels. d) Ces éléments conduisent la Cour d'appel à considérer que le contrat de travail pouvait être dénoncé avec effet immédiat par l'employeur moyennant une indemnité de licenciement correspondant à une année de salaire qui ne saurait dès lors se cumuler avec le salaire convenu pendant le préavis contractuel. Le jugement du Tribunal sera sur ce point réformé.

E. 3

Les parties divergent également sur la quotité de la rémunération allouée au directeur général, l'appelante indiquant que cette rémunération était exhaustivement réglée par le contrat de travail du 1 er mai 2005, alors que l'employé retient que sa rémunération prenait en considération d'autres éléments. a) Il y a lieu tout d'abord de rappeler que les parties ont négocié, entre février et mai 2005, la quotité de la rémunération du directeur général, négociations qui ressortent des diverses notes manuscrites et échanges de fax ou courriels versés à la procédure. Un montant de salaire annuel de base de Fr. 370'000.- a ainsi été discuté entre les parties et figure ainsi sur les notes manuscrites de B___, télécopiées le 25 février 2005 à T___, précisant un tel montant accompagnées du paiement de divers frais. Le jour même, T___ a répondu à B___ par un courriel qui définissait les modalités de la rémunération du futur directeur général ; il est ainsi précisé que ce dernier percevrait un salaire annuel brut de Fr. 185'000.-, ainsi qu'un salaire annuel de € 125'000.- (correspondant à € 185'000.- au taux de change de l'époque), soit une rémunération globale de Fr. 370'000.-. La rémunération du directeur général a ainsi été discutée entre les parties, à l'occasion notamment d'échange de courriels et de télécopies, et aucun élément du dossier

ne permet de retenir que T___ se serait subitement contenté de la moitié de cette rémunération qui n'entrait au demeurant pas dans les standards de rétribution d'un directeur général de banque. Entendu à ce sujet, Patrick Frittz, réviseur bancaire au service de Pricewaterhouse Cooper SA, a en effet indiqué que les salaires des directeurs généraux de banque étaient de l'ordre de Fr. 500'000.- pour les plus bas à Fr. 1'500'000.- pour les plus élevés. b) A cet égard, il est anormal et peu compréhensible que la rémunération du directeur général ait pu être inférieure à celle de son subordonné Dominique Palladani, engagé en qualité de directeur financier de la banque et percevant une rémunération, hors bonus, de Fr. 300'000.-. Les premiers juges ont à juste titre retenu qu'il était peu crédible que T___, en dépit des pourparlers contractuels faisant état d'une rémunération de Fr. 370'000.-, se soit satisfait de recevoir, à titre de salaire pour sa position de directeur général, la moitié de ce montant, en acceptant de recevoir un salaire inférieur à celui de son directeur financier et en marge de tous les critères pris en compte pour la rémunération d'un directeur général de banque. c) Au surplus, les pièces versées à la procédure ont démontré que, à côté du salaire acquitté en Suisse, T___ avait perçu du groupe X___ de réguliers montants en euros qui ne peuvent, aux yeux de la Cour d'appel, que constituer des éléments de la rémunération du directeur général telle que discutée au cours du mois de février 2005. Cette rémunération ne pouvait tendre à rémunérer des activités spécifiques de T___ pour lesdites filiales au sujet de laquelle l'appelante ne fournit au demeurant aucun élément ; de plus, les témoignages recueillis dans la procédure ont démontré que le directeur général n'exerçait aucune activité opérationnelle pour le compte desdites filiales, mais uniquement une fonction de surveillance ; on conçoit dès lors mal la rémunération qu'il aurait pu percevoir du chef d'une activité qu'il n'exerçait pas pour le compte de ces filiales ; enfin, le contrat de travail précisait que le directeur général devait mettre toute sa capacité de travail pour le compte de la banque et des filiales dont il assumait la surveillance, ne laissant place à aucune activité spécifique en dehors de cette surveillance et qui aurait pu prendre l'aspect de mandants spéciaux, déterminés et délimités pour le compte desdites filiales. d) C'est ainsi à juste titre que les premiers juges ont considéré que la rémunération de T___ se composait d'une rémunération suisse faisant l'objet du contrat de travail du 1 er mai 2005 et d'une rémunération monégasque fixée initialement à € 10'000.- par mois, puis augmentée à € 13'325.- compte tenu de la prise en compte de charges sociales acquittées par l'employé.

E. 4

Appliquant ces solutions au cas d'espèce, la Cour d'appel retiendra que T___ était habilitée à recevoir, au titre d'indemnité de départ, une rémunération correspondant à une année de salaire, à savoir Fr. 185'000.- et € 159'900.-, soit au taux de change de 1.615 non contesté en procédure, un montant de Fr. 258'238.-. N'ayant reçu que la partie « suisse » de cette indemnité, l'employeur reste devoir à son employé une somme de Fr. 258'238.- correspondant au solde de sa rémunération. Cette partie du jugement sera ainsi confirmée. Par contre, ayant retenu que cette indemnité de départ ne pouvait être cumulée avec le paiement du salaire pendant le préavis, la Cour d'appel déboutera T___ de sa réclamation et réformera le jugement du Tribunal en tant qu'il a condamné l'appelante à verser à T___ la somme de Fr. 215'250.85, avec suite d'intérêts, à titre de salaire dû pendant le délai de congé.

E. 5

L'appelante conteste également le jugement du Tribunal des prud'hommes en tant qu'il l'a condamnée à verser à son ancien employé des sommes de Fr. 154'164.75 et Fr. 155'851.15,

avec suite d’intérêts, à titre de bonus pour les années 2006 et 2007. Sur ce point, l’appelante fait grief aux premiers juges d’avoir retenu que l’employé était éligible à recevoir un bonus calculé sur les résultats du groupe, alors que le contrat de travail se référait à une rétribution, à titre de bonus, sur les résultats de la banque suisse dans une optique non consolidée. Sur cette question, T___ a interjeté un appel incident considérant que l’assiette du bonus était constituée par la rémunération globale du collaborateur (Fr. 185'000.- + € 159'900.-) et non sur la seule somme de Fr. 370'000.- qui a été augmentée au cours des rapports de travail. a) Les modalités d’octroi du bonus sont définies dans un document intitulé « bonus scheme » , non daté, et constituant une partie intégrante du contrat de travail du 1 er mai 2005. Selon ce document, le bonus est fixé en fonction des attentes en matière de résultats et objectifs d’activité annuels (« expectation of business result and business objectives of each year ») qui génére un bonus équivalent à un salaire annuel lorsqu’un bénéfice net annuel, tel que défini dans le rapport annuel, d’au minimum de Fr. 10'000'000.- est atteint (« by reaching an annual net profit as published in annual report of minimum of CHF. 10 mio ») ou pro rata en cas de résultats annuels positifs inférieurs à ce seuil. b) Les parties divergent sur l’assiette de calcul du bonus, l’appelante indiquant que doit être pris en considération le bénéfice net annuel de la banque, alors que l’intimé prend en compte le bénéfice net annuel cumulé ressortant du rapport annuel. Les rapports annuels des exercices 2006 et 2007 prenant en considération à la fois les résultats de la banque et les résultats consolidés, le rapport annuel ne peut guider le juge dans l’interprétation de la clause litigieuse. La Cour d’appel relève tout d’abord que le bonus litigieux ne constitue pas une gratification dépendant du bon vouloir de l’employeur au sens de l’article 322d CO, mais une participation aux résultats de l’exploitation, au sens de l’article 322a CO, qui constitue une forme de salaire (Subilia/Duc, loc. cit., n° 8 ad art. 322a CO). La règle de droit permet aux parties de convenir librement de l’assiette de calcul, les parties ayant en l’espèce repris l’assiette retenue par le législateur, soit le résultat annuel déterminé conformément aux prescriptions légales et aux principes commerciaux généralement reconnus. La Cour d’appel relève ensuite que la question de l’assiette a été d’emblée admise par les parties puisque, dans la proposition de B___ du 23 février 2005, cette assiette (« 10 m SF net profit ») était déjà mentionnée, la réponse de T___ du 25 février 2005 marquant son approbation sur ce point (« based on a net profit of 10 million CHF or pro rata »). De l’avis de la Cour d’appel, les parties n’ont pu s’entendre que sur des objectifs réalisables permettant la mise en œuvre d’une participation aux résultats. Dès lors, il est douteux que les parties aient pu avoir à l’esprit les seuls résultats de la société suisse qui, compte tenu d’un volume d’affaires même en développement constant, s’est élevée à plus d’un million de francs pour l’exercice 2006 et plus de deux millions de francs pour l’exercice 2007, soit largement en-deça du seuil retenu dans l’accord de février 2005. Il sera en outre relevé que le bénéfice annuel net du groupe comme critère d’allocation du bonus du directeur général répond à une cohérence dès lors que ce dirigeant a contractuellement la responsabilité de promouvoir et protéger les intérêts de la banque et des filiales et succursales dont il assume la surveillance. Commentant d’ailleurs les résultats 2006, le président du conseil d’administration précise que « la Banque a réalisé une solide performance… le profit net consolidé a atteint Fr. 5,49 millions… » . La Cour d’appel considère ainsi que la participation du directeur général aux résultats de l’exploitation de la banque se référait aux résultats consolidés, le résultat net s’appliquant aux résultats du groupe tel qu’ils ressortent des rapports annuels 2006 et 2007. c) Le Tribunal des prud’hommes a appliqué cette assiette de calcul sur une rémunération annuelle de l’employé que la juridiction a arrêté à

Fr. 370'000.-. Ce faisant, le Tribunal a erré dés lors qu'il a lui-même retenu que la rémunération annuelle de T___ était composée d'un salaire « suisse » d'un montant de Fr. 185'000.- et d'un salaire « monégasque » d'un montant de € 159'900.- (Fr. 258'238.-), à savoir une rémunération globale de Fr. 443'238.-. C'est ce montant qui doit être pris en considération pour définir le bonus annuel de l'employé calculé au pro rata des résultats nets consolidés du groupe. Pour l'exercice 2006, avec un résultat net consolidé de Fr. 5'400'797.-, T___ aurait eu droit à un montant total de Fr. 243'379.-, soit Fr. 101'582.- et Fr. 141'757.-. Fr. 185'000.-x Fr. 5'490'939.- : Fr. 10'000'000.- = Fr. 101'582.- Fr. 258'238.- x Fr. 5'490'939.- : Fr. 10'000'000.- = Fr. 141'797.-. L'employé ayant reçu de ce chef une somme de Fr. 46'000.-, c'est ainsi un solde de Fr. 197'379.- qu'il est en droit de réclamer. Pour l'exercice 2007, le bénéfice net consolidé s'est élevé à Fr. 8'424'387.-. Le bonus jusqu'au 30 juin 2007 auquel peut prétendre l'employé s'élève ainsi à Fr. 186'700.- (Fr. 155'851.- + Fr. 217'550.- : 2). Fr. 185'000.- x Fr. 8'424'387.- : Fr. 10'000'000.- = Fr. 155'851.- Fr. 258'238.- x Fr. 8'424'387.- : Fr. 10'000'000.- = Fr. 217'560.-. C'est ainsi une somme de Fr. 186'700.- qui doit être allouée à l'employé au titre de participation aux résultats pour le premier semestre de l'exercice 2007. Sur ce poste également, le jugement du Tribunal des prud'hommes sera réformé dans le sens des présents considérants.

E. 6

Dans le cadre de son appel incident, l'intimé réclame également la condamnation de l'appelante à lui verser une somme de Fr. 120'000.- à titre de rémunération pour l'exercice des mandats d'administrateur des sociétés filiales de la banque. Les premiers juges se sont déclarés incompétents pour connaître de cette réclamation au motif qu'elle trouvait sa source dans une relation juridique différente de celle d'un contrat de travail. Cette solution doit être approuvée. L'exercice d'un mandat d'administrateur, par lequel ce dernier exerce la haute direction de l'entreprise, est incompatible avec l'existence d'un lien de subordination pouvant unir cet administrateur à l'actionnaire. Le critère de distinction entre mandat et contrat de travail réside ainsi dans l'indépendance du mandataire par rapport à son mandant qui se traduit par l'absence de lien de subordination juridique. Certes, le mandataire doit suivre les instructions du mandant (article 397 CO), mais il agit de manière indépendante et sous sa propre responsabilité. Faute de lien de subordination, l'exercice des mandats d'administrateur de T___ n'est pas régi par un contrat de travail et la réclamation en découlant échappe à la censure du Tribunal des prud'hommes.

E. 7

En conclusion, la Cour d'appel des prud'hommes allouera à T___ (i) une somme de Fr. 258'238.-, avec intérêts à 5% dès le 1 er juillet 2007, à titre de complément d'indemnité de licenciement, (ii) une somme de Fr. 193'379. - 197'379.-*, avec intérêts à 5% dès le 1 er juillet 2007 à titre de solde de bonus 2006, (iii) une somme de Fr. 186'700.- avec intérêts à 5% dès le 1 er janvier 2008 à titre de bonus 2007.

E. 8

Vu l'issue du litige, il convient de laisser à la charge de chaque partie l'émolument d'appel (appel principal et appel incident) qu'elle a acquitté.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.